

**Betriebsräte der Metall- und Elektroindustrie
Betriebsrat Sulzer Pump Solutions Germany GmbH
z. Hd. Stephan Plaumann
Scheiderhöher Strasse 30-38
53797 Lohmar**

Wie stehen Sie persönlich zu:

• einer Ergänzung des § 92a BetrVG (Vorschläge zur Beschäftigungssicherung) zur Möglichkeit der Einberufung einer Einigungsstelle? Aktuell ist dieser Paragraph völlig wirkungslos.

Im Bundespersonalvertretungsrecht gibt es bereits die Möglichkeit, die Einigungsstelle einzuberufen. Allerdings ohne solche Einschränkungen wie in §76 (6) BetrVG.

Die PIRATEN treten für die stärkere Demokratisierung der Wirtschaft ein. Dieser Prozess findet aber nicht nur auf der Ebene von Staat und Markt statt, sondern auch innerhalb einzelner Unternehmen. Das Arbeitsumfeld ist ein wesentlicher Teil des Lebensumfeldes, auf das Menschen einen angemessenen Gestaltungsanspruch haben, der letztendlich auch den Unternehmen zugute kommt. Wir werden daher die existierenden Mitbestimmungsrechte für Angestellte verteidigen und wo nötig weiter ausbauen. Die Beteiligung der Mitarbeiterbasis an der Unternehmensführung begünstigt sozialere und nachhaltigere Entscheidungsfindung sowie unternehmerische Innovationen.

Als Instrument der betrieblichen Mitbestimmung wäre daher durchaus die Ausweitung der Möglichkeiten, eine Einigungsstelle verbindlich einzuberufen - gerade auch in Privatunternehmen - sinnvoll.

• einer Änderung des § 95 BetrVG Auswahlrichtlinien? Verstößt unseres Erachtens gegen das Gleichbehandlungsgebot. Wieso hat der Unternehmer bei Betrieben mit weniger als 501 Mitarbeitern ein Initiativrecht, der Betriebsrat aber nicht?

Die Einschränkung aus §95 (2) auf Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern ist für uns nicht nachvollziehbar und sollte - dem Gleichbehandlungsgrundsatz und dem Grundgesetz folgend - gestrichen werden.

• der Einführung eines Initiativ-Mitbestimmungsrechtes hinsichtlich der beruflichen Erstausbildung?

Generell wollen wir PIRATEN die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates stärken. Die Einführung eines Initiativ-Mitbestimmungsrechtes hinsichtlich der beruflichen Erstausbildung ist sicherlich einen zweiten Blick wert. Aus Ihrer Frage lässt sich leider nicht ableiten, wie weit das Initiativ-Mitbestimmungsrecht gehen sollen.

• der Einführung eines Initiativ-Mitbestimmungsrechtes bei Einstellungen (§ 99 BetrVG) mindestens in Fällen, in denen es zu einer Überlastung der MitarbeiterInnen auf Grund einer „zu kurzen Personaldecke“ kommt (dauerhafte Ausdehnung der Arbeitszeit auf mehr als acht Stunden am Tag, Überstunden usw.)?

Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die Einhaltung der geltenden Gesetze und Tarifvereinbarungen, sowie Betriebsvereinbarungen zu kontrollieren. Das Problem ist unseres Erachtens hier nicht das Direktionsrecht des Arbeitgebers im Rahmen der Organisation des eigenen Unternehmens, sondern die schwache Stellung der Betriebsräte, wenn es um die Durchsetzungsmöglichkeiten von berechtigten Forderungen geht. Wenn der Arbeitgeber gegen Gesetze verstößt, so muss der Betriebsrat auch die Möglichkeit bekommen, seine berechtigten Forderungen - wenn nötig vor Gericht - durchzusetzen.

• dem Wegfall des § 100 BetrVG, der die Beteiligungsrechte des Betriebsrates praktisch aushebelt?

In der betrieblichen Praxis kann es manchmal notwendig sein, personelle Maßnahmen einzuleiten, bevor dem Betriebsrat die Mitbestimmungsunterlagen eingereicht werden.

Würde §100 (1) BetrVG gestrichen werden, hätte das Unternehmen nicht mehr die Möglichkeit flexibel zu handeln, da der Betriebsrat gemäß §99 BetrVG VOR der personellen Maßnahme anzuhören bzw. zu beteiligen ist. Weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmervertreter wäre eine Streichung daher zu begrüßen.

• der Anpassung des § 101 BetrVG? Das hier vorgesehene Verfahren ist in der Praxis ungeeignet, da viel zu langwierig. Gesetzliche Regelung schaffen etwa zum Erlass einer einstweiligen Verfügung zwecks Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.

Wenn eine personelle Maßnahme aus Sicht des Betriebsrates nicht zustimmungsfähig ist, sollte dies durch ein Schnellverfahren zügig geklärt werden. Niemandem nützt ein Mitbestimmungsverfahren, wenn eine personelle Maßnahme bereits seit Monaten oder Jahren umgesetzt ist. Dementsprechend wäre eine Anpassung von §101 BetrVG sinnvoll.

• einer Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes dahingehend, dass die sachgrundlose Befristung entfällt?

Der Gesetzgeber hat in § 14 Abs. 2 TzBfG dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer ohne Sachgründe zu befristen. Die sachgrundlose Befristung ist allerdings nur dann möglich, wenn zuvor noch kein Arbeitsverhältnis mit diesen Mitarbeitern bestanden hatte und die sachgrundlose Befristung maximal 24 Monate besteht.

Das BAG hat in verschiedenen Urteilen Klarheit bei der Rechtsauslegung geschaffen. In der Praxis denken sich Arbeitgeber in der Regel Sachgründe aus, so dass tatsächlich gar kein wesentlicher Unterschied zwischen begründeten Befristungen und sachgrundlosen Befristungen besteht. Insofern halten wir die Regelung für überarbeitungsbedürftig.

• der Geltung des Widerspruchsrechts des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 BetrVG auch bei einer außerordentlichen Kündigung?

Das derzeitige Mitbestimmungsverfahren bei Kündigungen halten wir für angemessen.

• **der „Automatisierung“ des Weiterbeschäftigungsanspruches von Arbeitnehmern nach § 102 Abs. 5 BetrVG bei Einreichung einer Kündigungsschutzklage? Aktuell muss der Arbeitnehmer explizit seinen Weiterbeschäftigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich „verlangen“. Tut er dies aus Unwissenheit nicht, verwirkt er diesen essentiellen Anspruch!**

Häufig ist das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer derart gestört, dass eine Weiterbeschäftigung gar nicht mehr sinnvoll erscheint. Eine Automatisierung des Prozesses wäre deshalb nicht sinnvoll.

Der Arbeitnehmer sollte sich stattdessen, sobald er von der anstehenden Kündigung erfährt, von einem Rechtsanwalt beraten lassen und den Betriebsrat aufsuchen.

Sollte sich der Arbeitnehmer keinen Rechtsbeistand leisten können, sollte der Staat die Beratungskosten tragen.

• **einer gesetzlichen Regelung, dass jeder gekündigte Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber nachweislich ausführlich über seine Rechte (Klagerecht, Weiterbeschäftigungsanspruch usw.) in Kenntnis gesetzt werden muss?**

Zusätzlich zum o. g. Rechtsbeistand wäre das durchaus eine sinnvolle Maßnahme.

• **der Anwendung des § 103 BetrVG für alle Arbeitnehmer? Dies würde bedeuten, dass eine Kündigung nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich wäre.**

Das Sonderkündigungsrecht sollte für die bekannten Berufsgruppen gelten und muss nicht auf alle Arbeitnehmer ausgeweitet werden. Der Versagungskatalog und das Klagerecht in seiner derzeitigen Form ist völlig ausreichend.

• **der Anpassung des § 622 Abs. 2 BGB? Streichung des Satzes 2, welcher gegen EU-Recht verstößt (EuGH vom 19.01.2010 – C 555/07) und auch mit dem AGG kollidiert.**

Eine Anrechnung ab der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis (nach der Ausbildung) halten wir für angebracht.

• **einer gesetzliche Regelung, dass es zu den Betriebsratsaufgaben gehört, KollegInnen im Arbeitsgerichtsverfahren (z.B. Kündigungsschutzprozess) zu begleiten und zu unterstützen?**

Auch das wäre eine sinnvolle Maßnahme, da bisher der Betriebsrat keine Rechtsberatung durchführen kann und den Arbeitnehmer hier aber sinnvoll unterstützen könnte.

• **einem Widerrufsrecht im Falle des Abschlusses von Aufhebungsverträgen, wie dies bei jedem „Haustürgeschäft“ der Fall ist? MitarbeiterInnen werden in der Regel mit Auflösungsvereinbarungen „überrumpelt“ und befinden sich in einer extremen Stresssituation.**

Es sollte ein Widerrufsrecht in solchen Fällen geben.

• der Errichtung eines Wirtschaftsausschusses für Konzernbetriebsräte? Dies stellt nur eine logische Konsequenz aus dem § 106 BetrVG dar.

Die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses für Konzernbetriebsräte begrüßen wir. Dieser Schritt stellt einen wichtigen Baustein dar, den Konzernbetriebsrat (als Vertretung der Arbeitnehmer/innen) an wirtschaftlichen Entscheidungen des Unternehmens teilhaben zu lassen.

• gleichen Informationsrechten wie im § 106 BetrVG auch für Unternehmen mit weniger als 101 Mitarbeitern?

Ja, diese Forderung unterstützen wir vollumfänglich.

• einer echten Mitbestimmung auch in Bezug auf den Interessenausgleich gem. § 112 BetrVG? Das heißt: Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle.

Ja, diese Forderung unterstützen wir vollumfänglich.

• einem Unterlassungsanspruch für Betriebsräte im Falle der Umsetzung von Betriebsänderungen, ohne dass zuvor die Verhandlungen zu einem Interessenausgleich abgeschlossen wurden ? Hier könnte eine Ergänzung des BetrVG durch einen zusätzlichen Absatz, beispielsweise verankert im § 112 BetrVG Klarheit schaffen.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend - auch über organisatorische Veränderungen - zu unterrichten und ihn in seine Überlegungen einzubeziehen. Häufig geschieht dies aber nicht und der Betriebsrat hat kaum Möglichkeiten, seine berechtigten Interessen auch wirklich einzubringen, geschweige denn umzusetzen. Wir halten deshalb einen Unterlassungsanspruch für angemessen.

• einer Gesetzesänderung zur dauerhaften Installation der bewährten Kurzarbeiterregelung aus 2008?

Gesetzesänderung zur dauerhaften Installation der bewährten Kurzarbeiterregelung lehnen wir ab. Die bisherigen Regelungen sind ausreichend.

• einer gesetzlichen Regelung für Werkverträge? Betriebsräte sind bei Werkverträgen außen vor; gleiche gesetzliche Regelung wie für Leiharbeit ist notwendig.

Wir PIRATEN wollen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auf Leiharbeiter und Arbeiter mit Werkverträgen ausdehnen:

Die Piratenpartei fordert, dass Leiharbeiter und Arbeiter mit Werkverträgen in allen Belangen der Stammbesellschaft gleichgestellt werden müssen. Dies impliziert auch, dass der Betriebsrat des Entleiherbetriebes in den Angelegenheiten des Betriebes auch für die Leiharbeiter zuständig sein muss, soweit es nicht solche Angelegenheiten sind, die ausschließlich den Verleiherbetrieb betreffen. Die Pflichten des Betriebsrates müssen in diesen Fällen vollumfänglich auch für die Leiharbeitnehmer gelten.

• der vollen Realisierung einer gesetzlichen Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern unter Ausschluss der Absenkungsmöglichkeit durch Tarifverträge?

Leiharbeit stellt für die Wirtschaft ein sinnvolles und notwendiges Instrument dar, um Auftragsspitzen zu bewältigen. In den vergangenen Jahren hat sich jedoch gezeigt, dass dieses Instrument von immer mehr Unternehmen dazu missbraucht wird, den Kündigungsschutz und Tarif- bzw. Mindestlöhne zu umgehen. In einzelnen Unternehmen stellen die Leiharbeitskräfte mittlerweile selbst betriebsintern eine Art Konkurrenz und Druckmittel gegen die Stammbesellschaft dar. Oftmals kosten die Leiharbeiter die Arbeitgeber sogar noch weniger als Mitarbeiter der Stammbesellschaft, da die Entleiher die Leiharbeiter zu Niedrig(st)-Löhnen beschäftigen. Dies führt langfristig in die Niedriglohnspirale. Leiharbeit sollte aus diesem Grund - wie dies in der Vergangenheit auch schon einmal der Fall war - begrenzt werden. Wir werden dazu eine maximal erlaubte Überlassungsdauer von sechs Monaten für Leiharbeitnehmer festlegen. Die Piratenpartei wird das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) entsprechend anpassen. Nach französischem Vorbild sollen Leiharbeiter nicht eine billige Verfügungsmasse sein, mit der reguläre Beschäftigte unter Druck gesetzt werden können, sondern für die ihnen abverlangte Flexibilität mit einem Lohnzuschlag entschädigt werden. Zusätzlich werden wir eine Höchstquote von Leiharbeitern je Unternehmen bezogen auf die jeweilige Stammbesellschaft in Höhe von zehn Prozent einführen.

• einem besseren gesetzlichen Schutz von Betriebsräten in Leiharbeitsbetrieben, wenn diese in Fremdunternehmen eingesetzt werden?

Wir setzen uns dafür ein, dass Betriebsräte von Leiharbeitsbetrieben den gleichen gesetzlichen Schutz haben, wie alle anderen Betriebsräte.

• einer Besserstellung des Arbeitsentgelts von Leiharbeitnehmern von +10% nach dem französischen Vorbild?

Ja, nach französischem Vorbild sollen Leiharbeiter nicht eine billige Verfügungsmasse sein, mit der reguläre Beschäftigte unter Druck gesetzt werden können, sondern für die ihnen abverlangte Flexibilität mit einem Lohnzuschlag entschädigt werden.

Die Piratenpartei fordert, dass Leiharbeiter in allen Belangen der Stammbesellschaft gleichgestellt werden müssen.

Dieses Prinzip spiegelt sich auch in unserer Mindestlohnforderung wieder. Wir fordern 9,02 Euro für Beschäftigte in sicheren Arbeitsverhältnissen und 9,77 Euro für Arbeitnehmer/innen in prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie die Leiharbeit.

Der Abschnitt Leiharbeit ist in unserem Wahlprogramm sehr umfangreich und enthält noch weitere interessante Forderungen, die von anderen Parteien nicht gestellt werden:

<http://wiki.piratenpartei.de/Wahlen/Bund/2013/Wahlprogramm#Leiharbeit>

• einer Erhöhung des Ordnungs- und Zwangsgeldes (§ 23 Abs. 3 BetrVG) bzw. der Geldbuße (§ 121 BetrVG) bei Verstößen gegen die Betriebsverfassung? Aktuell bis max. 10.000 € im Falle der Zuwiderhandlung; der Betrag wurde zur Euromstellung von ursprünglich 20.000 DM festgelegt und ist seit Jahrzehnten unverändert; er stellt keine wirkliche Abschreckung mehr dar.

Entsprechend einem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes v. 10. Dezember 1985, Zitat: "*Wenn Betriebsräte ihre Rechtsposition konsequent, extensiv und möglicherweise in Anlehnung an von den Gewerkschaften entwickelte Vorstellungen wahrnehmen, dann verstoßen sie weder gegen Verfassungsnormen, noch gegen Vorschriften des BetrVG. Dies hat der Arbeitgeber unabhängig davon hinzunehmen, ob es ihm aus seiner Sicht einen Vorteil bringt, oder sich gegen seine Interessen richtet. Die Vorschriften des BetrVG dienen gerade dazu, den vorgegebenen Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der betrieblichen Interessenvertretung angemessen zum Ausgleich zu bringen. Sie berücksichtigen, daß der Arbeitgeber – ungeachtet der Organisationsform des Unternehmens – zur Wertschöpfung und zur Erreichung des Unternehmenszweckes der Mitwirkung der Arbeitnehmer bedarf*" - ist die Notwendigkeit der Abschreckung durch eine Strafzahlung gleichgültig in welcher Höhe schon eine Bankrotterklärung der Funktion an sich.

• einem gesetzlichen Haftungsausschluss für alle Betriebsratsmitglieder? Die BGH-Entscheidung vom 25.10.2012 - III ZR 266/11 ist völlig inakzeptabel (hiernach können Betriebsratsvorsitzende für Honorarforderungen eines beauftragten Beratungsunternehmens haften).

Beschlussfassungen - auch von Betriebsräten - müssen gerechtfertigt sein. Betriebsräte sollten für unsachgemäße Beschlüsse haften, genauso wie auch Arbeitgeber.

• der Zahlung von Schmerzensgeld bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten? Das SGB VII (Gesetzliche Unfallversicherung) sieht eine Schmerzensgeldzahlung nicht vor. Das führt zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Schlechterstellung der Arbeitnehmer

Schmerzensgeld bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten soll bei grob fahrlässigem Verhalten oder Vorsatz seitens des Arbeitgebers gewährt werden.

• der Einführung eines effektiveren Streikrechts? Nicht nur zur Durchsetzung tariflicher Forderungen, sondern auch gegen unternehmerische und politische Entscheidungen (z.B. Unternehmensschließung, Rente mit 67). Außerdem: Verbot des Streikbruchs durch Einsatz von Leiharbeitnehmern und befristet eingestellten Arbeitnehmern.

Wir sind klar für eine stärkere Gewaltenteilung auf allen Ebenen unseres Staates. Ein Streikrecht gegen unternehmerische und politische Entscheidungen macht daher keinen Sinn. Der Betriebsrat ist für den Betrieb zuständig und nicht für die Bundespolitik. Stattdessen fordern wir Volksentscheide auch auf Bundesebene und generell die aktive Einbindung der Bürger in politische Entscheidungsprozesse.

Neben Ihrer persönlichen Stellungnahme interessiert uns natürlich insbesondere, wie Sie Ihre Position umsetzen wollen, wenn Sie und ihre Partei die Bundesregierung (mit-) bilden.

Eine thematische Duldung, wie Bernd Schlömer es jüngst vorgeschlagen hat, ist möglich. Thematische Duldung bedeutet, dass wir Themenbündnisse eingehen und "gute" Anträge im Bundestag unterstützen. Die Entscheidung darüber liegt in den Händen unserer Abgeordneten – das freie Mandat zählt – und muss in enger Absprache mit unserer Basis erfolgen.

Eine Regierungskoalition muss von unserer Parteibasis mitgetragen werden. Diese wird gerade im Bereich Arbeit & Soziales dafür Sorge tragen, dass ein Großteil unserer Forderungen umgesetzt werden.

Während der laufenden Legislaturperiode werden wir für eine starke Anbindung nicht nur der Parteibasis, sondern von allen Bürger/innen an unsere Fraktion sorgen. Wir wollen uns als Dienstleister für den politischen Betrieb verstehen, den jeder Bürger beanspruchen kann.